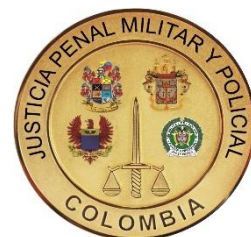




PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Escuela de Justicia Penal Militar y Policial





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA
JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	5
3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS.....	7
4. OBJETIVO GENERAL.....	10
5. ALCANCE.....	10
6. EJES TEMÁTICOS.....	11
7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES	13
8. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	15
9. MODALIDAD Y TIPOS DE PROGRAMAS.....	18
10. SOCIALIZACIÓN OFERTA DE CAPACITACIONES	19
11. RECURSOS PARA LAS CAPACITACIONES	20
12. PRESUPUESTO.....	21
13. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	21
14. INDICADORES.....	22
15. CRONOGRAMA DE PIC 2025	22
ANEXOS	23





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

1. INTRODUCCIÓN

La Justicia Penal Militar y Policial, en consonancia con el Decreto 1083 de 2015, presenta su Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2025, alineado con la misión de la entidad, de acuerdo con la Resolución 000009 de 2024, la cual establece que: *“La Justicia Penal Militar y Policial tiene como misión investigar y juzgar las conductas punibles cometidas por los miembros de la Fuerza Pública en servicio activo y en relación el mismo servicio, con autonomía, independencia, transparencia, legitimidad y efectividad, apoyada en la organización funcionamiento y administración de procesos oportunos, con un talento humano íntegro”*.

Por lo cual, la entidad a través de la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, ha elaborado el Plan Institucional de Capacitación 2025 tomando como referencia, los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2023-2030, y la Guía para la Formulación, Ejecución, Seguimiento y Evaluación del Plan Institucional de Capacitación los cuales orientan la formación y capacitación del sector público, promoviendo el desarrollo a través de competencias laborales.

De acuerdo con el Decreto 312 de 2021, la responsabilidad de formular, ejecutar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación, así como la inducción y reinducción de los servidores públicos, es de la Escuela de JPMP, la cual se encarga también de capacitar y actualizar en áreas jurídicas y en técnicas de administración, gestión judicial e investigativa para los funcionarios y empleados al servicio de la Justicia Penal Militar y Policial.

En concordancia con lo establecido en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1038 de 2015, la Justicia Penal Militar y Policial destaca la importancia que los planes de capacitación respondan a la identificación de necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados. La capacitación y fortalecimiento de los conocimientos de los empleados públicos están orientadas al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con el propósito de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

En ese sentido, la Escuela de Justicia Penal Militar y Policial llevó a cabo un proceso diagnóstico participativo con cada una de las áreas administrativas y





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

jurisdiccionales, identificando sus necesidades y estableciendo ejes temáticos específicos para fortalecer las competencias y capacidades de los funcionarios, así como la relevancia de apoyar la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio (Ley 1407 de 2010, desde la formación y capacitación teórico práctica, la importancia de continuar con el acompañamiento en formativos para los despachos de Ley 522 de 1999 y la necesaria articulación en temas de capacitación para la efectiva implementación del Sistema Misional en todos los despachos de la jurisdicción.

Adicionalmente, los indicadores de gestión han permitido evidenciar la importancia de fortalecer los escenarios pedagógicos, la forma en que los servidores públicos de la entidad conocen la oferta capacitación institucional y como se vinculan a esta.

Es así como, el presente Plan Institucional de Capacitación – PIC para la vigencia 2025, se enmarcará en tres pilares: 1) ampliación de la oferta de capacitación institucional; 2) el acceso focalizado a las capacitaciones, 3) fortalecimiento de canales de difusión de las actividades de formación y capacitación en la entidad.

1. Ampliación de la oferta de capacitación institucional

Se busca abordar diferentes áreas de desarrollo profesional, alineadas con las necesidades institucionales. Para ello, se considerarán diversas modalidades de aprendizaje, como cursos presenciales, virtuales, talleres entre otros. Además, se incluirán temas que aseguren que todos los colaboradores puedan acceder a formación continua.

2. Acceso focalizado a las capacitaciones

Se orientará hacia el cierre de brechas en el modelo de capacitación y formación, garantizando que los procesos se dirijan hacia los servidores que sean directamente beneficiados con la capacitación, cualificando el ejercicio de sus funciones e impactando en el mejoramiento en la prestación de los servicios.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Adicionalmente se busca mejorar las condiciones de acceso y receptividad de los programas de formación y capacitaciones ofertadas, de forma que, en el marco de programaciones concertadas se garantizara la disponibilidad de tiempo y de esfuerzos hacia el mayor aprovechamiento de los espacios académicos ofrecidos.

3. Fortalecimiento de canales de difusión de las actividades de formación y capacitación en la entidad

Se pretende fortalecer los canales de difusión de la oferta de capacitaciones, y de herramientas pedagógicas para mejorar la accesibilidad y la oportunidad de la oferta institucional.

2. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
Constitución Política de Colombia	Constitución Política de la República de Colombia
Ley 30 de 1992	"Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior".
Ley 115 de 1994	"Por la cual se expide la Ley General de Educación".
Ley 489 de 1998	"Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
Ley 909 de 2004	"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".
Ley 1064 de 2006	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Ley 1407 de 2010	"Por la cual se expide el Código Penal Militar".





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
Ley 1862 de 2017	"Por la cual se establecen las normas de conducta del Militar Colombiano y se expide el Código Disciplinario Militar".
Ley 1960 de 2019	"Por la cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
Ley 2294 de 2023	"Por la cual se expide el Plan Nacional De Desarrollo 2022- 2026 "Colombia potencia mundial de la vida".
Decreto Ley 1567 de 1998	"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado".
Decreto Ley 1790 de 2000	"Por el cual se modifica el decreto que regula las normas de carrera del personal de oficiales y suboficiales de las Fuerzas Militares".
Decreto Ley 1791 de 2000	"Por el cual se modifican las normas de carrera del Personal de Oficiales, Nivel Ejecutivo, Suboficiales y Agentes de la Policía Nacional".
Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 1075 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Educación".
Resolución UAE – JPMP 00023 de 2024	"Por medio de la cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Justicia Penal Militar y Policial".
Resolución UAE – JPMP 000009 de 2024	"Por la cual se adopta la Misión, Visión y Objetivos Estratégicos de la Justicia Penal Militar y Policial".
Circular Externa 100-10 de 2014	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".
Plan de gestión del conocimiento y la innovación pública 2022-2024	"Plan de gestión del conocimiento y la innovación institucional"
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030	Establece los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

NORMA	DESCRIPCIÓN
	los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.
Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC -2023	La guía metodológica tiene como propósito establecer pautas para que el diseño del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral (artículo 4º del Decreto 1567 de 1998).

Son principios de la capacitación:

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDO
COMPLEMENTARIEDAD	La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
INTEGRALIDAD	La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
OBJETIVIDAD	La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

PRINCIPIOS DE LA CAPACITACIÓN	CONTENIDO
	previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
CONTINUIDAD	Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.
ÉNFASIS EN LA PRÁCTICA	La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
PARTICIPACIÓN	Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
PREVALENCIA DEL INTERÉS DE LA ORGANIZACIÓN	Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
INTEGRACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA	La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
PROFESIONALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO	Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
ECONOMÍA	Se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

Fuente: Decreto 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Competencias laborales: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 1083 de 2015, artículo 2.2.4.2).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Educación informal: La oferta que tiene como objetivo brindar oportunidades para adquirir, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (160) horas (artículo 38 del Decreto 2888 de 2007).

Educación para el trabajo y el desarrollo humano: Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal (Decreto 2888 de 2007 artículo 2°).

Gestión del conocimiento: Proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, capturar, valorar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento tácito y explícito de las entidades públicas con el fin de fortalecer la gestión, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a los grupos de valor (Función Pública, 2020).

PIC: Plan Institucional de Capacitación.

PNFC: Plan Nacional de Formación y Capacitación.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer del desarrollo de competencias, habilidades y conocimientos de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el año 2025, por medio de procesos de capacitación e innovación.

Objetivos Específicos

- ✓ Capacitar a los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial en el marco de la implementación del Sistema Penal Oral Acusatorio.
- ✓ Reforzar el conocimiento de los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial que desempeñan sus funciones bajo lo establecido en la Ley 522 de 1999.
- ✓ Promover el Derecho Operacional¹ - Operaciones Militares y Procedimientos Policiales - como pilar del conocimiento de los funcionarios judiciales, empleados de despachos y miembros del Grupo de Policía Judicial.
- ✓ Establecer espacios de aprendizaje y fortalecimiento de saberes y competencias, para los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial.
- ✓ Fomentar espacios de construcción de conocimiento, enfocado en el desarrollo de procesos de retroalimentación constructiva, innovación y gestión institucional.

5. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación de la Justicia Penal Militar y Policial está dirigido a sus servidores, atendiendo el diagnóstico de necesidades de las áreas, su priorización y el fortalecimiento de competencias, con un enfoque pedagógico, que se cimienta en contextos de cocreación, el fortalecimiento del uso de la tecnología y el incentivo a la innovación.

¹ El derecho operacional es el conjunto de normas que impactan directamente en el planeamiento, preparación, ejecución y evaluación de las operaciones militares, sea en tiempos de conflicto armado, paz, estabilidad o en el desarrollo de actividades encaminadas a hacer cumplir la ley por parte del Ejército Nacional. <https://www.esmic.edu.co/academia/que-es-el-derecho-operacional/212>

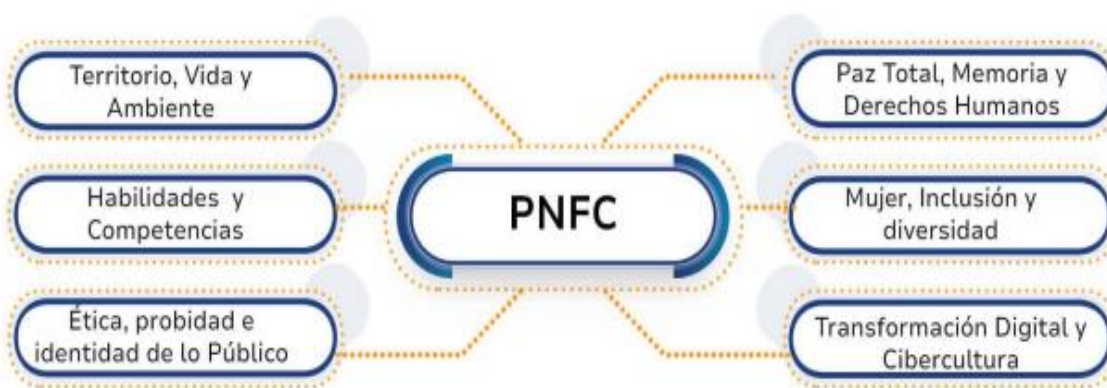




UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

6. EJES TEMÁTICOS

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 está estructurado a partir de seis ejes temáticos, que evidencian los principales aspectos en el ejercicio de las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos, los cuales son retomados en el presente Plan Institucional de Capacitación, en la medida que permiten focalizar las acciones, priorizar temas de formación, unificando esfuerzos institucionales en aras de contribuir al desempeño de los servidores públicos, a través del desarrollo integral y la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC. DAFP – ESAP.

EJES TEMÁTICOS PARA FORMULACIÓN DEL PIC	
EJE 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos	Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

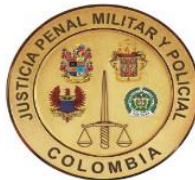
EJES TEMÁTICOS PARA FORMULACIÓN DEL PIC	
EJE 2: Territorio, Vida y Ambiente	Está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.
EJE 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023.
EJE 4: Transformación Digital y Cibercultura	La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
EJE 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.
EJE 6: Habilidades y competencias	La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Fuente: Plan Nacional de formación y capacitación 2023-2030. Pág. 41.



www.justiciamilitar.gov.co

Palacio de la Justicia Penal Militar y Policial
Carrera 46 No. 20 C - 01 - Puente Aranda
Línea de atención: +57 (601) 5169563 Ext. 1023
Bogotá D.C., Colombia



UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

7. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

Con el fin de realizar el proceso de identificación de las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos de la entidad se realizó el diagnóstico institucional, el cual se construyó a partir de la información suministrada por las distintas áreas misionales y de apoyo administrativo de la entidad y las mesas de trabajo con éstas, que permitieron el ejercicio de priorización, en un diálogo colectivo que facilitó la focalización y priorización de esfuerzos y recursos para la vigencia 2025.

ACTIVIDADES	FECHAS
Requerimiento de la EJPMP-.	Diciembre 3 de 2024
Respuesta de las áreas misionales y administrativas de la entidad.	Diciembre 2024 y enero 2025
Mesas de trabajo con las áreas misionales y administrativas de la entidad	Febrero 4 al 10 de 2025
Elaboración del diagnóstico y priorización de capacitaciones - Cronograma de PIC - Plan Operativo PIC	Febrero 21 de 2025

OTRAS FUENTES DE IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Con el fin de consolidar en un solo marco estructural de formación y capacitación, para la construcción del presente plan de capacitación, se incluyeron actividades que están incorporadas en los planes institucionales de la entidad, aprobados para la vigencia 2025, que referían a jornadas de formación, principalmente de implementación de las distintas políticas de gestión de desempeño, así:

- Plan de Acción Institucional
- Mapa de riesgos
- Programa de transparencia y ética pública
- Programa de gestión documental
- Plan de seguridad y salud en el trabajo





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

- Plan de estabilización del Sistema de Información Misional
- Informe de FURAG

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Los Planes Institucionales de Capacitación de cada entidad deben incluir obligatoriamente “*programas de inducción y de reintucción*”, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998², que señala:

“Procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo Tendrán las siguientes características particulares:

a) *Programa de inducción. Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación. El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período.*

(...)

b) *Programa de reintucción: dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reintucción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.”*
(Subrayas fuera de texto).

² “por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

El cronograma del Plan Institucional de Capacitación incluye de manera permanente el “*Programa de Inducción*”, el cual se impartirá según las necesidades de la entidad y la incorporación de servidores públicos judiciales, de investigación judicial o administrativos. Este se desarrollará a través de las plataformas tecnológicas de capacitación en modalidad virtual - asincrónico, permitiendo acceso permanente, en temas propios del Estado y sus funciones, la misionalidad de la Justicia Penal Militar y Policial, las funciones, responsabilidades individuales, los deberes y derechos, y la prevención en actos de corrupción y difusión de las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos (Decreto Ley 1567 de 1998 art. 7 Lit. a.).

Respecto al Programa de reinducción será aplicado a los funcionarios, y su actualización será de acuerdo a las necesidades evidenciadas por las áreas en cuanto a cambios en la entidad, relacionados con: reformas en la organización del Estado y de sus funciones, reorientación de la misión institucional, cambios en las funciones de las dependencias y de los puestos de trabajo, fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los servidores, prevención y supresión de la corrupción y las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos (Decreto Ley 1567 de 1998 art. 7 Lit. b.).

En tal sentido, se incluirá en el cronograma del Plan Institucional de Capacitación, y se desarrollará a través de las plataformas tecnológicas de capacitación dispuestas por la entidad, para que su desarrollo sea virtual y asincrónico, permitiendo su acceso permanente

8. CONTENIDO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

EL Plan Institucional de Capacitación 2025, está estructurado a partir de las necesidades de la Justicia Penal Militar y Policial, y se ha desagregado en cuatro componentes, los cuales, se articulan con los ejes temáticos del Plan Nacional de Capacitación y Formación:

1. **Componente judicial y de investigación judicial:** Se orienta a la formación capacitación e instrucción de los funcionarios judiciales,





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

secretarios de despachos y de investigación judicial en temas relacionados con el ejercicio de la actividad judicial y de investigación bajo las normas de los sistemas procesales contenidos en las Leyes 522 de 1999 y 1407 de 2010, así mismo en derecho operacional – operaciones militares y procedimientos policiales-, dogmática penal, entre otras, que se encuentran desagregados en cuatro líneas de formación a desarrollar.

2. **Componente administrativo:** Se orienta al fortalecimiento de capacidades técnicas y jurídicas para los servidores públicos que desarrollan actividades jurídicas, administrativas y de gestión institucional.
3. **Componente de apoyo a la gestión:** Está orientado a promover la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, en temas relacionados con planeación estratégica, gestión del talento humano, gestión del conocimiento y la innovación, gestión de recursos públicos, sistemas de información, gestión de riesgos, relacionamiento estado ciudadano, entre otras.
4. **Componente de capacitaciones externas:** En el marco de la cooperación institucional y colaboración armónica entre entidades, fundamentalmente las relacionadas con el sector defensa, se incluyen las capacitaciones en temas asociados a la Justicia Penal Militar y Policial, dirigidas a las Fuerzas Militares y de Policía, así como a periodistas y demás instituciones que las requieran.

A continuación, se presenta la estructura del plan por componente, líneas de formación y su relación con los ejes temáticos del PNCF 2020-2030:

COMPONENTE TEMÁTICO	LÍNEAS DE FORMACIÓN	ALINEACIÓN EJES TEMÁTICOS DEL PNCF 2023 - 2030
Componente judicial y de investigación criminal	Implementación y actualización en Sistema Penal Oral Acusatorio (SPOA)	Habilidades y competencias
	Actualización dogmática penal militar y policial	Paz total, memoria y derechos humanos/ Habilidades y competencias/





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

COMPONENTE TEMÁTICO	LÍNEAS DE FORMACIÓN	ALINEACIÓN EJES TEMÁTICOS DEL PNCF 2023 - 2030
	Sistema Misional	Transformación digital y cibercultura/Habilidades y competencias
	Ley 522 de 1999	Habilidades y competencias
Componente Administrativo	Defensa jurídica del Estado	Habilidades y competencias
	Cobro persuasivo y coactivo	Habilidades y competencias
	Derecho disciplinario y sancionatorio	Habilidades y competencias
	Contratación pública	Habilidades y competencias
	Docencia e innovación pedagógica	Habilidades y competencias
	Comunicaciones estratégicas	Habilidades y competencias
	Sistema integrado de gestión	Transformación digital y cibercultura
Componente de apoyo a la gestión	Implementación y seguimiento de MIPG	Transformación digital y cibercultura
	Seguridad y salud en el trabajo	Habilidades y competencias
	Gestión administrativa y financiera	Probidad, ética e identidad de lo público
	Relacionamiento Estado ciudadano	Probidad, ética e identidad de lo público
	Inclusión y enfoque diferencial	Mujeres, inclusión y diversidad
	Transformación digital y cibercultura	Transformación digital y cibercultura
	Gestión documental	Habilidades y competencias
	Gestión ambiental	Territorio y vida ambiente
	Redacción y ortografía	Habilidades y competencias
Componente de capacitaciones externas	Difusión de conocimientos en JPMP	Habilidades y competencias/Territorio y vida ambiente





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

9. MODALIDAD Y TIPOS DE PROGRAMAS

Las modalidades a partir de las cuales se desarrollarán las jornadas académicas que se ejecuten en el marco del PIC 2025, serán las siguientes:

Presencial: Modalidad de formación tradicional que le permite a cada persona una relación de forma directa con quien realiza la capacitación.

Virtual E-learning: Formación a distancia que permite aprendizaje mediado por Tecnologías de Información en Comunicación, tanto sincrónico como asincrónico, pero que requiere dedicación para lograr aprendizaje autónomo. Permite participar desde cualquier lugar del país.

Mixta o B-learning: Modalidad de formación semipresencial; es decir, que incluye tanto formación virtual como presencial.

Convocatoria y participación de los servidores públicos

Para la implementación de las jornadas de formación y capacitación que se desarrollen en la presente vigencia, se realizarán convocatorias por correo electrónico, las cuales, atendiendo el tema y su duración podrán ser:

- Focalizadas: La convocatoria se realizará directamente al correo de cada servidor seleccionado y será de obligatoria asistencia, por lo que quién deberá disponer del tiempo necesario para su asistencia ya sea virtual o presencial y en caso de inasistencia se deberá justificar su ausencia. Los funcionarios a capacitar serán seleccionados por cada jefe de oficina, grupo de trabajo o la EJPMP, atendiendo los cupos disponibles para cada jornada.

Estas capacitaciones están orientadas prioritariamente al fortalecimiento de capacidades y conocimientos para el cumplimiento de las funciones propias de cada servidor.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

- Generales: Jornadas masivas y abiertas a todos los servidores judiciales y/o administrativos, según la temática a abordar. Serán comunicadas de manera masiva y por los canales de difusión dispuestos por la entidad.

Para los servidores públicos la capacitación es concurrentemente un derecho³ y un deber⁴, respecto del cual se desprenden unas obligaciones, a saber⁵:

“(…)

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;*
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.*
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad.*
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera.”*
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.*
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad”⁶.*

10. SOCIALIZACIÓN OFERTA DE CAPACITACIONES

La divulgación del Plan Institucional de Capacitación 2025, se realizará por medio de la página web de la entidad, con el fin de que todos los funcionarios tengan acceso al mismo y así puedan conocer la oferta de capacitaciones dispuesta por la Escuela JPMP.

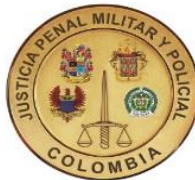
³ Ley 1952 de 2019. Artículo 37 Núm. 3,

⁴ Ley 1952 de 2019. Artículo 38 Núm. 42

⁵ Decreto Ley 1567 de 1998, art 12.

⁶ Ibidem.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Igualmente, se elaborarán piezas de comunicación que permitan dar a conocer a todos los servidores de la Justicia Penal Militar y Policial la información puntual de cada una de las actividades académicas que se adelantarán en la presente vigencia.

11. RECURSOS PARA LAS CAPACITACIONES

Para el desarrollo de los eventos de capacitación que se llevarán a cabo en el marco del PIC, se cuentan con los siguientes recursos humanos:

Talento Humano: Es el activo más importante con el que cuenta la entidad y, por lo tanto, como el factor de éxito para el cumplimiento de los objetivos previstos.

Red de formadores: Se concibe como un grupo interdisciplinario de expertos que desarrolla la labor académica, investigativa, proyección social, formación y enseñanza en todos los niveles y modalidades para los funcionarios de la Jurisdicción Especializada, transformando la experiencia y conocimiento de sus propios funcionarios en un capital académico para la entidad.

Red de Escuelas del Estado: Se identifica por su sigla “REDES” – Red de Escuelas del Estado, integrada por: Escuela de Justicia Penal Militar y Policial, Escuela de Derechos Humanos, DIH y Asuntos Jurídicos del Ejército Nacional, Escuela de Idiomas y Dialectos del Ejército Nacional, Escuela de Investigación Criminal de la Policía Nacional, Escuela Penitenciaria y Carcelaria – INPEC, Dirección de Altos Estudios Fiscalía General de la Nación, Instituto de Estudios del Ministerio Público - IEMP, Escuela de la DIAN, Escuela de Medicina Legal, Escuela Superior de Administración Pública, Escuela de Alto Gobierno de la Escuela Superior de Administración Pública, Contraloría General de la Nación y en Apoyo la Organización de Estados Iberoamericanos – OEI y SENA.

La Red de Escuelas tiene como actividades principales mantener una relación efectiva y eficaz entre sus integrantes generando estrategias de cooperación en temas de capacitación.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

12. PRESUPUESTO

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial en el marco de su misionalidad y la capacidad instalada gestionará actividades académicas para dar cumplimiento a las necesidades de capacitación de la jurisdicción especializada, así mismo para la vigencia 2025 a través del componente de "Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa" del proyecto de inversión "Fortalecimiento de las capacidades administrativas, y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial" se asignaron recursos así:

Proyecto de inversión "Fortalecimiento de las capacidades administrativas y de gestión y de la infraestructura tecnológica de la Justicia Penal Militar y Policial. Nacional".			
Producto	Actividad	Bien o Servicio	Presupuesto Vigente
5.1 Servicio de Educación Informal para la Gestión Administrativa	5.1.1 Ofertar programas de formación informal a los servidores de la entidad	Programas de Educación Informal a servidores	\$180.000.000
	5.1.2 Desarrollar las actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación	Cursos de Implementación Sistema Penal Oral Acusatorio	\$150.000.000

Fuente: Plan Operativo Anual de Inversión 2025-JPMP.

13. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

La Escuela de Justicia Penal Militar y Policial en el marco de la programación de la ejecución del plan, realizará y presentará los informes de seguimiento al desarrollo del Plan Institucional de Capacitación cuatrimestralmente.

Así mismo, al cierre de la vigencia se realizará un informe final de evaluación del plan, en el cual se presentarán los avances, resultados y acciones de mejora para la siguiente vigencia, así mismo, se incluirá la medición a través de los indicadores establecidos para ello.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

Por otro lado, se harán seguimientos mensuales al interior de la Escuela, con el fin de verificar el avance de ejecución del plan.

14. INDICADORES

De manera general, al finalizar la vigencia se realizará la medición del cumplimiento del presente Plan a través del resultado de los siguientes indicadores:

Criterio	Indicador	Evidencia	Meta
Cumplimiento del PIC	(No. de Actividades Ejecutadas / No Actividades Programadas) *100	Informe Cuatrimestral de ejecución del PIC	90%
Satisfacción del evento	(Sumatoria de evaluación de satisfacción/No. Encuestas realizadas)	Encuestas de satisfacción	>4,2
Cobertura de la capacitación	Número de servidores capacitados / Total de servidores convocados) *100	Listados de Asistencia	60%
Promedio de apropiación del conocimiento de las capacitaciones evaluadas.	Promedio Calificación de evaluaciones/ Calificación Máxima a obtener	Evaluaciones	70%

15. CRONOGRAMA DE PIC 2025

El anexo 1. *Denominado* “**Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2025**” en formato Excel el cual hace parte integral del plan, y recoge las temáticas generales que serán abordadas, los ejes del PNCF 2023-2030 que se desarrollan, las fechas en que se realizarán, el grupo objetivo y las áreas que lo requieren.





UNIDAD ADMINISTRATIVA ESPECIAL DE LA JUSTICIA PENAL MILITAR Y POLICIAL

ANEXOS

Anexo 1: "Cronograma del Plan Institucional de Capacitación 2025" en formato Excel.

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Fecha	Instancia de Aprobación	Descripción
1	19/03/2025	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Versión inicial del documento para la vigencia 2025. Aprobado por Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

